



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

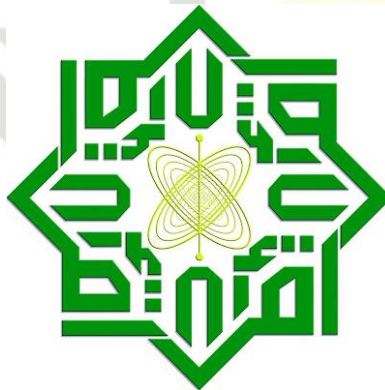
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PABRIK KELAPA
SAWIT (PKS) SEI TAPUNG KECAMATAN TANDUN
KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI

OLEH

**RINDA RAHAYU
NIM. 11571201589**



UIN SUSKA RIAU

PRODI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2019

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PABRIK
KELAPA SAWIT (PKS) SEI TAPUNG KECAMATAN
TANDUN KABUPATEN ROKAN HULU**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh:

RINDA RAHAYU
NIM: 11571201589



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RINDA RAHAYU
 NIM : 11571201589
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
 PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
 KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
 NUSANTARA V (PERSERO) PABRIK KELAPA SAWIT
 (PKS) SEI TAPUNG KECAMATAN TANDUN
 KABUPATEN ROKAN HULU

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING

Dr. Hj. Mahvarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

DEKAN



DR. DRs. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI

AINUN MARDIAH, SE, MM
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RINDA RAHAYU
 NIM : 11571201589
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
 PENGALAMAN KERJA TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT
 PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO)
 PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) SEI TAPUNG
 KECAMATAN TANDUN KABUPATEN ROKAN
 HULU

Hari/Tanggal Ujian : RABU, 09 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH:
KETUA PENGUJI

Dr. LENY NOFIANTI MS, SE, M. Si, Ak, CA
NIP. 19751112 199903 2 001

PENGUJI I

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si
NIP.19751106 200710 2 003

PENGUJI II

FAKHRURROZLI, SE, MM
NIP. 19670725 200003 1 002

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA V (PERSERO) PABRIK KELAPA SAWIT (PKS)
SEI TAPUNG KECAMATAN TANDUN KABUPATEN
ROKAN HULU**

Rinda Rahayu
11571201589

Tujuan dalam adalah untuk mengetahui Pengaruh secara Parsial dan Simultan Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung. Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang dengan menggunakan metode sensus. Dalam penelitian ini menggunakan Deskriptif Kuantitatif dengan Analisa Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yang telah dilaksanakan dimana secara parsial Lingkungan kerja dan pengalaman kerja memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas. Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja memiliki Pengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu. Sementara nilai Adjust R Square sebesar 71,6% Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja dapat mempengaruhi Produktivitas sementara sisanya 28,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja.*

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag, MM sebagai rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.

Bapak Dr. Drs. H. Muh, Said HM, M. Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM. selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Bapak Muklis, SE, MM. selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis dalam masa perkuliahan.

7. Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

8. Pimpinan serta staf dan seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Psrsero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu yang telah memberikan informasi dan data kepada penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.

Untuk yang telah mendukung dan memberikan semangat serta motivasi selama ini ucapan terima kasih untuk kakanda Aldia Riskon, SH.

9. Buat kawan-kawan seperjuangan Risqi, Risna, Riska, Uci, Elvi, Romini, Rati, terima kasih buat bantuan dan dukungannya.

Teristimewa ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya penulis berikan kepada keluarga serta kedua orang tua ayahanda Abdul Manaf dan bunda Itdiawati serta Abang Reka Rioni, Rezky Ananda. Kakak Yolinda dan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adek Ravael Gunawan, della, reni yang telah memberikan dorongan, motivasi, serta do'a kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan kesehatan dan umur yang panjang serta melimpahkan rahmad dan rezki atas dukungan yang diberikan selama ini, Aamiin..

Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang sama. Sesungguhnya perjalanan hidupku dan waktu matiku hanya Engkau yang tahu Ya Allah.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, Juni 2019

Penulis

RINDA RAHAYU

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	12
2.2 Mangkunegara (2011:112) mendefinisikan	
Produktivitas Kerja	13
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	13
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	
Kerja	14
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja	19
2.3 Lingkungan Kerja	21
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan	
Kerja.....	24
2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	26
2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas	
2.6 Pengalaman Kerja	28
2.6.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	28

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6.2	Indikator Pengalaman Kerja	29
2.6.3	Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja..	29
2.6.4	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja	30
2.7	Pandangan Islam	30
2.7.1	Produktivitas dalam Islam	30
2.7.2	Mengenai Lingkungan Kerja dalam Islam	31
2.7.3	Pengalaman Kerja dalam Islam	31
2.8	Penelitian Terdahulu	32
2.9	Variabel Penelitian	39
2.10	Kerangka Pemikiran	39
2.11	Hipotesis	40
2.12	Konsep Operasional	41
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian	42
3.2	Populasi dan Sampel	42
3.3	Jenis dan Sumber Data	43
3.4	Teknik Pengumpulan Data	43
3.5	Analisis Data	44
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan	50
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	51
4.3	Penghargaan PT. Perkebunan Nusantara V(Persero)	51
4.4	Tata Kelola Perusahaan	52
4.5	Struktur Organisasi PKS Sei Tapung	53
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1	Karakteristik Responden	54
5.1.1	Responden Berdasarkan Usia	54
5.1.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
5.2 Deskriptif Variabel	56
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Produktivitas Kerja..	56
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja....	58
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Pengalaman Kerja ...	60
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	61
5.3.1 Uji Validitas	61
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	64
5.4 Uji Normaitas Data65	
5.5 Uji Asumsi Klasik.....	67
5.5.1 Uji Normalitas Data	67
5.5.2 Uji Multikolinieritas	68
5.5.3 Uji Heteroskedastisitas	69
5.6 Analisis Data Penelitian.....	70
5.6.1 Regresi Linier Berganda	70
5.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T)	72
5.6.3 Uji Secara Simultan (Uji F).....	73
5.6.4 Koefisien Determinasi (R^2)	74
5.7 Pembahasan	74
5.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.	75
5.7.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.	76
5.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.	77



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

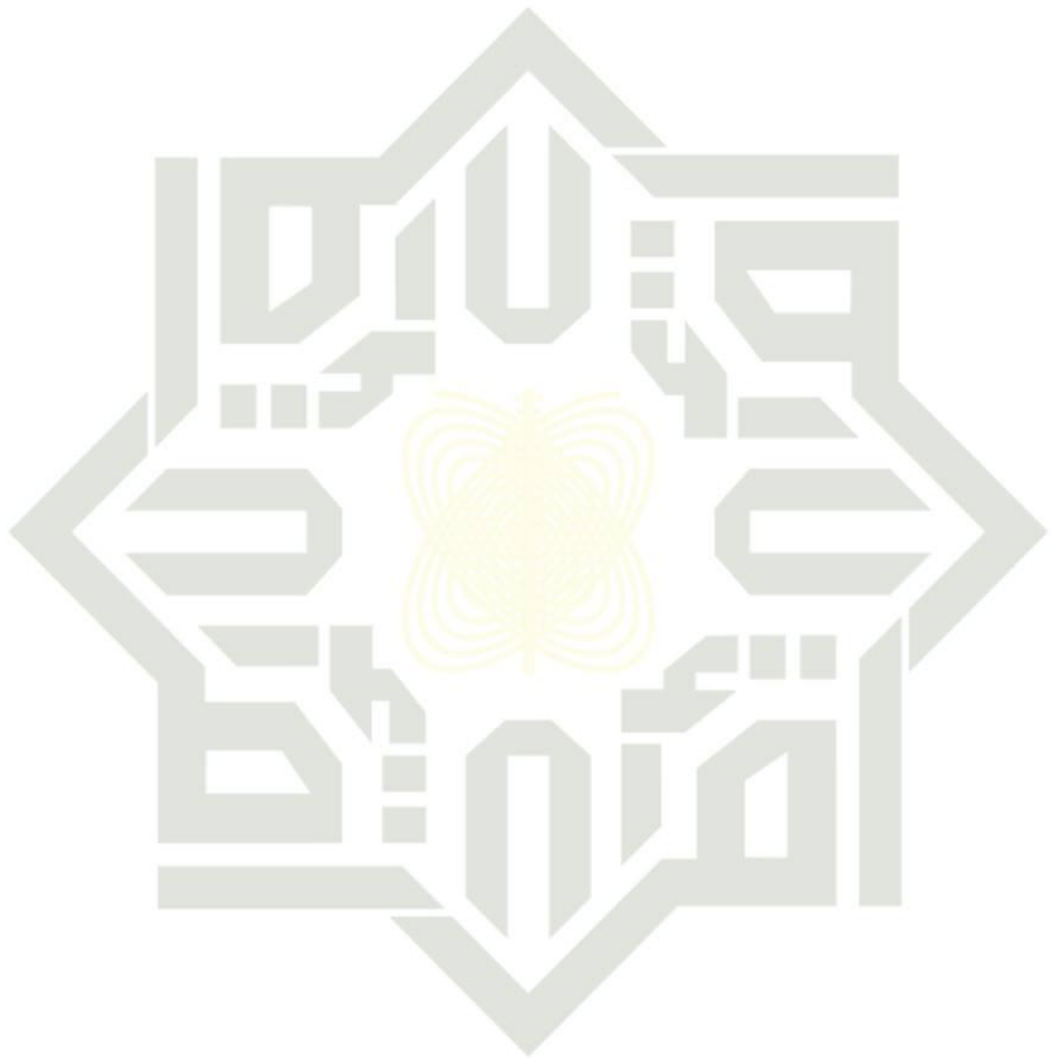
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	78
6.2 Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

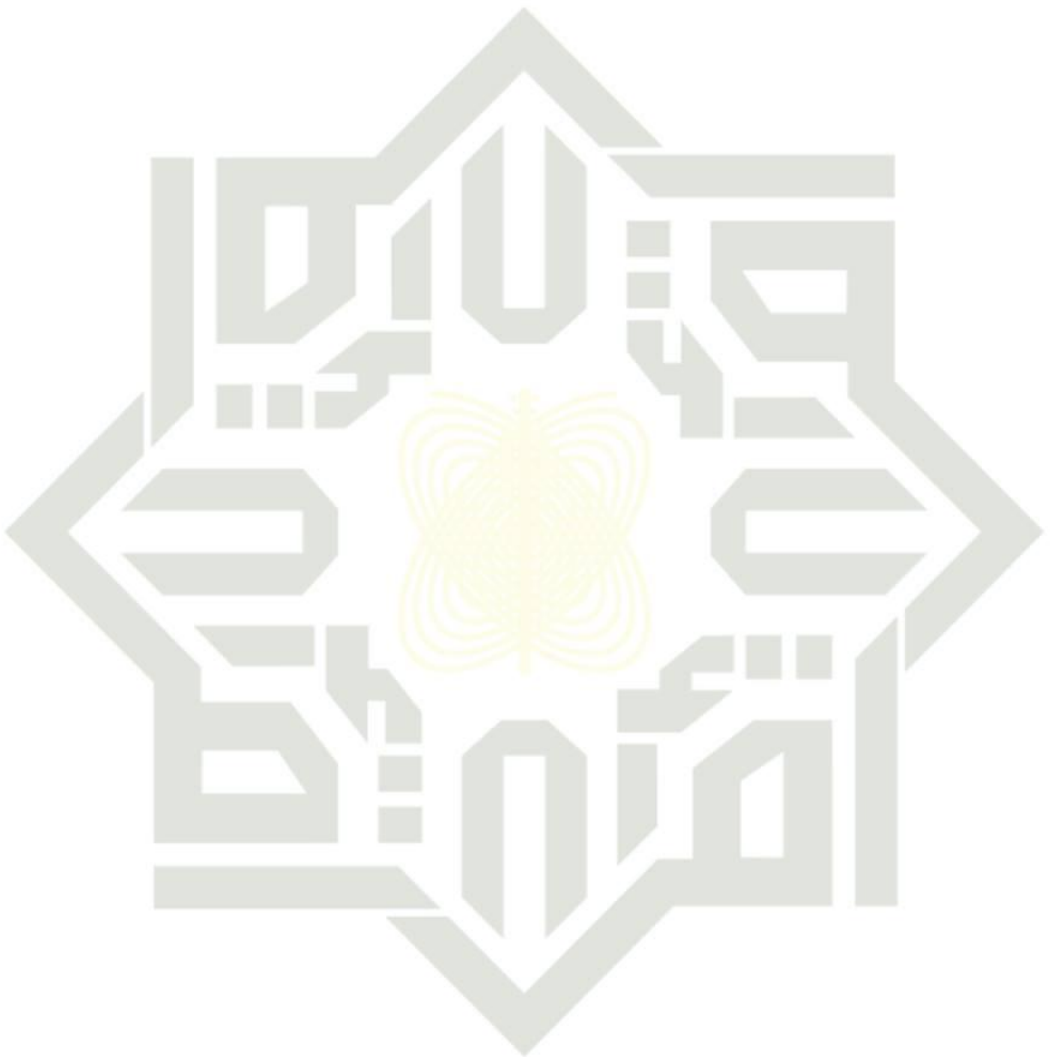
Tabel 1.1:	Jumlah Karyawan Tahun 2014-2018 PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu, Riau	3
Tabel 1.2:	Data Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2014-2018	4
Tabel 1.3:	Data Pengalaman Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2014-2018	5
Tabel 2.1:	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 2.2:	Definisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	41
Tabel 5.1:	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 5.2:	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 5.3:	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
Tabel 5.4:	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 5.5 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja	57
Tabel 5.6 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 5.7 :	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja	60
Tabel 5.8 :	Uji Validitas Produktivitas	62
Tabel 5.9 :	Uji Validitas Lingkungan Kerja	63
Tabel 5.10 :	Uji Validitas Pengalaman Kerja	63
Tabel 5.11 :	Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 5.12 :	Uji Multikolinieritas	68
Tabel 5.13 :	Uji Outokorelasi	70
Tabel 5.14 :	Analisis Regresi Berganda	71



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.15 :	Uji T hitung	73
Tabel 5.16:	Uji F hitung.....	74
Tabel 5.17 :	Koefisien Determinasi	75



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2014-2018	7
Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PKS Sei Tapung	53
Gambar 5.1 : Uji Normalitas Histogram	66
Gambar 5.2 : Uji Normalitas Garis Plot	66
Gambar 5.3 : Uji Heteroskedastisitas	69



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peran penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat keberhasilan dan menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Kenaikan produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja

produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional. Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan bukanlah hal yang mudah, sebab produktivitas kerja karyawan sebagai pelaku sosial yang tergantung pada sejumlah variabel yang mempengaruhinya. Salah satu variabel yang mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan perusahaan adalah dengan menyediakan suatu lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan serta di tinjau dengan kondisi fisik karyawan itu sendiri.

PT Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang setor pengolahan kelapa sawit yang telah banyak memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional dan ini membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah demi melancarkan dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang ada. Dan dalam perusahaan ini kebanyakan pekerja laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung telah beroperasi selama 30 tahun, berdiri sejak tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1987, pada awalnya kapasitas olah terpasang 30 Ton TBS/Jam. Berlokasi di Kecamatan Tandun Rokan Hulu, PKS Sei Tapung merupakan PKS Eks PTP V sebelum akhirnya digabung dengan unit-unit pengembangan Eks PTP II dan PTP IV pada tanggal 11 Maret 1996.

Mempertimbangkan luas Kebun Inti dan Plasma Sei Tapung adalah ditambah dengan pasokan TBS dari Kebun seinduk yang ada pada saat itu belum memiliki PKS. Maka pada tahun 1988 dilakukan penambahan Kapasitas oleh Pabrik menjadi 60 Ton TBS/Jam.

Berikut jumlah karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa sawit Sei Tapung, Tandun :

Tabel 1.1: Jumlah Karyawan Tahun 2014-2018 PKS Sei Tapung Kabupaten Rokan Hulu, Riau

Tahun	Pimpinan Gol III A s/d IV B		Karyawan Gol I B s/d II B		Karyawan Gol I A		Jumlah
	LK	PR	LK	PR	LK	PR	
2014	6	-	166	5	4	-	181
2015	6	-	164	5	2	-	177
2016	6	-	159	5	2	-	172
2017	6	-	154	5	2	-	167
2018	6	-	152	4	2	-	164

Sumber: PT. Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung. 2018

Dapat dilihat jumlah rincian karyawan yang terdapat di PKS Sei Tapung pada tahun 2018. Dimana karyawan yang terdapat didalam PKS Sei Tapung ini merupakan karyawan yang terdiri dari beberapa golongan sesuai dengan pasal 12 tentang golongan dan jenjang kepangkatan pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Perkebunan Nusantara V pada tingkat pertama yaitu Pimpinan dan Asisten yang terdiri dari 6 orang yaitu Manajer golongan IVB, dan asisten yang membantu memimpin PKS Sei Tapung yang terdiri dari Asisten Teknik Pabrik golongan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

IID, asisten Pengendalian Mutu golongan IIIB, Asisten Pengolahan I golongan IIB, dan Asisten Pengolahan II golongan IIIA. Kedua karyawan golongan IB sampai dengan IID yang berjumlah 164 orang dan ketiga, karyawan golongan IA yang berjumlah 2 orang. Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat data produktivitas pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2: Data Produktivitas Karyawan bagian Produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Karyawan Bagian Produksi	Target produksi CPO (Kg/Tahun)	Realisasi Produksi CPO (Kg/Tahun)	Tingkat Produktivitas Karyawan (Kg/Orang)
2014	85	58.430.000	46.380.000	545.647
2015	74	54.791.000	46.767.000	631.986
2016	71	55.727.000	46.696.000	657.690
2017	80	46.679.000	44.636.000	557.950
2018	80	50.477.000	43.450.000	543.125

Sumber: PT. Perkebunan Kelapa Sawit V (Persero) PKS Sei Tapung. 2018

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa rata-rata realisasi hasil Produksi selama tahun 2014 sampai 2018, Pertumbuhan realisasi hasil Produksi CPO yang diolah PKS Sei Tapung ini terjadi penurunan pada tahun 2018 sebesar 43.450.000 dan hasil Tingkat Produktivitas Karyawan juga menurun sebesar 543.125, dengan jumlah karyawan bagian Produksi berjumlah 80 orang. ini membutuhkan perhatian yang sangat serius dari pemerintah maupun perusahaan dikarenakan target produksi lima tahun terakhir tidak terealisasi. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yang secara langsung mempengaruhi produktivitas karyawan kemudian mempengaruhi produktivitas organisasi secara umum dalam pengolahan pada PKS Sei Tapung. Terjadinya kerusakan mesin pengolahan, kurang merancang mengimplementasikan hasil pengukuran yang kurang signifikan, pengukuran masih jarang dilakukan dalam kegiatan produksi

dan juga dalam kegiatan non produksi didalam organisasi. Dengan melihat tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa hasil produktivitas kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung pada lima tahun terakhir sebelum maksimal.

Tabel 1.3: Data Pengalaman Kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2014-2018

Nomor	Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan
1.	< 5 Tahun	2 Orang
2.	>5-10 Tahun	4 Orang
3.	>10-15 Tahun	20 Orang
4.	>15-20 Tahun	24 Orang
5.	>20 Tahun sampai seterusnya	113 Orang

Dari data Pengalaman Kerja diatas terdapat berapa lama karyawan bekerja, dan jumlah karyawan di PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu. Dari hasil diatas terdapat mulai bekerja Karyawan di bawah 5 Tahun berjumlah 3 Orang, diatas 5 sampai 10 Tahun berjumlah 4 Orang, diatas 10 sampai 15 Tahun berjumlah 20 Orang, diatas 15 sampai 20 berjumlah 24 Orang dan diatas 20 sampai seterusnya berjumlah 113 Orang.

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan juga ikut mempengaruhi karena lingkungan fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila dapat melaksanakan kegiatan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada disekitar lingkungan pada saat ia bekerja yang meliputi kondisi secara fisik dan kondisi secara non fisik akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Jadi sebuah perusahaan harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para karyawannya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan Kerja harus menjadi perhatian mengingat sebagian waktu tiap harinya dihabiskan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak sesuai akan menyebabkan gangguan bagi tenaga kerja yang ada dilingkungan kerja tersebut dan pada akhirnya juga akan mempengaruhi produktivitas. (Subaris dan Haryono, 2008:1).

Masalah yang ada pada lingkungan kerja yang terdapat pada PT Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung yaitu lingkungan pada tempat pengolahan kurang bersih, kurang nyaman, toilet kurang bersih, terdapat kelembapan yang dipengaruhi oleh temperatur udara, dan juga bau-bauan ditempat kerja yang dianggap sebagai pencemaran.

Kondisi Lingkungan Kerja mempengaruhi semangat kerja karyawan karena setengah sehari waktu mereka dihabiskan dalam Lingkungan Kerja tersebut. Untuk itu perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan.

Kondisi fisik PT Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung Kecamatan Tandun, dimana mesin produksi tersusun dan diletakkan sesuai dengan aturan kerja tersebut, sedangkan secara non fisik lingkungan kerja tersebut berupa rekan-rekan kerja yang menyenangkan, komunikasi antara sesama karyawan, serta antara

pimpinan dengan karyawan yang lancer sehingga tercipta kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam upaya untuk meningkatkan hubungan kerja dan silaturahmi antar sesama karyawan dan pimpinan.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman kepada karyawan, sehingga karyawan dapat memutuskan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi lingkungan kerja yang pada akhirnya menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan.

Gambar 1.1 : Lingkungan Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Rokan Hulu Tahun 2014-2018



UIN SUSKA RIAU

© Ha



a Ria

Gambar diatas adalah gambar dibagian Lingkungan Kerja atau didalam tempat pengolahan Kelapa Sawit yang terdapat mesin-mesin atau alat Pengolahan dan juga terdapat karyawan yang sedang bekerja. Dan juga terdapat gambar dibagian dalam ruangan atau kantor dari Pabrik Kelapa Sawit tersebut.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja adalah pengalaman kerja. Diperkirakan bahwa dengan pengalaman kerja, memungkinkan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dikerjakan atau dialaminya. Saat seorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, karyawan tersebut dapat memaksimalkan pengetahuan dan skillnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Permasalahan yang terdapat dalam pengalaman kerja ini yaitu bagi karyawan yang baru masuk dalam perusahaan ini masih belum mengerti dengan pekerjaannya, masih banyak canggung dalam melaksanakan pekerjaan, dan belum optimal dalam menjalankan tugasnya karena masih terbawa-bawa oleh pekerjaan lama.

Berdasarkan uraian yang telah penulis kemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar Belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung?
2. Apakah Pengalaman Kerjaberpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusanatara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara Parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusanatara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerjasecara Parsial Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan program S1 dan untuk menambah pengetahuan dan wawasan serta mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai sarana Informasi bagi perusahaan tentang hal pengaruh penerapan Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas.

3. Bagi Akademisi

Dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan kinerja

Sistematika Penulisan

Sistematika yang dimaksud untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penelitian. Adapun sistem penelitian adalah sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bagi bab ini merupakan landasan teori yang terdiri dari teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data yang diinginkan.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi gambaran umum tentang objek penelitian, seperti sejarah perusahaan, struktur perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas analisis data tentang Pengaruh Lingkungan dan Pengalaman Kerja pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan hasil analisa Kesimpulan yang ditarik dalam bentuk Kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resource*, yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah sumber daya manusia, dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Anoraga (2009:52) arti sebenarnya dari Produktivitas Kerja adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama. Dengan demikian Produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan.

Menurut **Sutrisno (2009:104)** Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang adadi perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Menurut **Tohardi dalam Sutrisno (2009:100)**, mengemukakan bahwa Produktivitas Kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ini pada hari kemarin esok lebih baik dari hari ini.

2.2 Mangkunegara (2011:112) mendefinisikan **Produktivitas Kerja**

2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari kata *Product* yang berarti hasil. Hasil dari kegiatan atau proses memproduksi sesuatu dan *Productive* adalah kata sifat yang diberikan kepada sesuatu yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memproduksi sesuatu.

Produktivitas adalah suatu sikap mental, menciptakan hari yang lebih baik dari kemarin dan mengusahakan hari esok yang lebih baik dari hari ini.

Sedarmayanti (2007:123) menyatakan bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam produktivitas sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan yang telah melakukan penilaian produktivitas kerja, berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang dalam perusahaan.

Selanjutnya produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pendekatan yang ada pada umumnya memperbandingkan antara output dengan input. Gaspers

dalam (Yuniarsih 2013:162)menuliskan pengukuran tersebut dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\text{Indeks Produktivitas} = \frac{\text{Output} = \text{Performance} = \text{efektivitas}}{\text{Input Alokasi Sumber Efisiensi}}$$

Untuk menentukan produktivitas, orang harus memperhatikan dua hal yaitu apakah hasil yang diinginkan telah dicapai (menyangkut hasil guna atau efektivitas), serta sumber apa yang digunakan untuk mencapai hasil-hasil tersebut (menyangkut daya guna dan efisiensi). Hasil guna dihubungkan dengan pemanfaatan sumber-sumber.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulakn bahwa Produktivitas yang paling bawah adalah Produktivitas individu (tenaga kerja).Akan tetapi strata ini memegang peranan paling penting untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas disetiap fungsi sebagai suatu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan.

Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak, baik pihak perusahaan maupun karyawan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga (2009:56) terdapat 10 (sepuluh) faktor yang diinginkan oleh para pekerja untuk meningkatkan Produktivitas Kerja mereka.

1. Pekerjaan yang menarik. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik baginya, maka hasil pekerjaannya akan memuaskan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Upah yang baik. Ada upah yang sesuai dengan jenis pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka pekerjaan tidak ada lagi rasa was-was atau ragu-ragu.
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan. Yang dimaksud dari penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan bila seorang pekerja telah tahu maksud dan makna dari pekerjaannya sangat penting bagi umum dan dirinya pribadi, maka dalam mengerjakan pekerjaannya pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
5. Lingkungan atau Sarana Kerja yang baik. Lingkungan Kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan dan hasil pekerjaannya.
6. Promosi dan Perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan. Perkembangan perusahaan secara tidak langsung akan membawa pekerja melaukan promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan karena pekerjaan merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi. Keterlibatan pekerja dalam organisasi akan menimbulkan rasa cinta dan merasa memiliki perusahaan sehingga pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
8. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi. Perhatian pimpinan terhadap masalah pekerja terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja merasa diperhatikan oleh pimpinan.
10. Disiplin Kerja yang keras. Para pekerja biasanya enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan, karena akan membuat pekerja merasa terkekang.

Pendapat lain yaitu menurut Simanjuntak, dalam (Sutrisno,2010:209) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Hubungan antara atasan dan bawahan

Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

3. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental

karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

Menurut **Sedarmayanti (343:2017)** faktor-faktor yang mempengaruhi

Produktivitas adalah :

1. Pendidikan

Pegawai yang berpendidikan, lebih mudah mengerti hal yang diperintahkan untuk mengerjakannya. Cepat tanggap dan cepat menerima pendapat dari pandangan orang lain/pimpinan.

2. Keterampilan

Makin terampil kerja, makin cepat mengerjakan sesuatu karena sudah terlatih sehingga bekerja menjadi sangat proporsional.

3. Disiplin

Pegawai yang disiplin, mudah ditertipkan dan bekerja serius.

4. Sikap Mental dan Etika Kerja

Karena pegawai bersikap mental dan beretika kerja, umumnya mempunyai tanggung jawab dan bekerja sungguh-sungguh pada tugas yang diberikan.

5. Motivasi

Pegawai perlu dirangsang dan didorong agar lebih bergairah dan antusias bekerja.

6. Gizi dan Kesehatan

Gizi dan kesehatan sangat penting untuk kekuatan fisik sehingga selalu segar dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Tingkat Penghasilan

Pegawai bekerja untuk memperoleh penghasilan guna menghidupi diri dan keluarganya secara layak. Tingkat penghasilan cukup dominan.

8. Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan suatu yang sangat dapat menambah pendapatan pegawai beserta keluarga.

9. Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan kerja/iklim kerja cukup berperan agar pegawai bekerja tenang dan aman tanpa gangguan dalam bekerja.

10. Hubungan Industrial Pancasila

Hubungan kerja sangat manusiawi dalam perlakuan pegawai dapat lebih menjamin ketenaga kerjaan.

11. Teknologi

Makin professional dan terampil pegawai, makin cepat proses kerja.

12. Sarana Produksi

Sarana produksi sangat penting untuk bekerja dengan sempurna.

13. Manajemen

Baik buruknya manajemen dalam organisasi sangat menentukan betah tidaknya/tenang tidaknya pegawai bekerja.

14. Kesempatan Berprestasi

Pegawai perlu diberi kesempatan berprestasi dalam rangka pengembangan pegawai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Selain ini yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah pengalaman kerja, menurut **Handoko (2013:28)** pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya, jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut **Sutrisno (2009:105)** Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuannya sudah ditetapkan untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Inimemberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengembangan diri. Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tentangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu. Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang baik dari pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah Perwujudan tujuannya, maka produktivitas berhubungan dengan sesuatu yang bersifat material dan non material, baik yang dapat dinilai dengan uang maupun yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan lingkungan perusahaan. Produktivitas adalah lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen. Produktivitas

mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus-menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik.

Menurut **Mangkunegara (2010:221)** mengemukakan beberapa faktor ukuran produktivitas kerja, antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu ketetapan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.
2. Kuantitas kerja, yaitu output dan penyelesaian kerja dengan ekstra.
3. Keadaan, yaitu mengikuti intruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan.
4. Sikap, yaitu sikap terhadap perusahaan dan pimpinan, sikap terhadap karyawan lain, sikap terhadap pekerjaan, sikap kerjasama.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suasana dimana karyawan aktivitas setiap harinya. Lingkungan Kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan setiap harinya. Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerjanya dipergunakan secara efektif.

Sedarmayanti (2009:21), lingkungan Kerja merupakan segala keseluruhan alat pekas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik bagi seseorang maupun kelompok. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Mangkunegara (2009:132)**, Lingkungan Kerja adalah suatu lingkungan para pekerja yang dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Lingkungan Kerja yang baik dan berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Dengan begitu menjadi pendorong semangat dan kegairahan dalam bekerja. Sedangkan Lingkungan Kerja yang kurang baik akan berpengaruh pada penurunan produktivitas kerjanya karena pekerjaannya merasa lelah.

Sedarmayanti (2009:67), menyatakan bahwa garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang terbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan Kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan. Misalnya: pusat kerja, kursi, meja peralatan kerja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Lingkungan Non Fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Pentingnya lingkungan fisik tempat kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang kurang memperhatikan diantaranya faktor lingkungan tempat kerja, padahal kedengarannya remeh, tetapi pengaruhnya cukup besar terhadap efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang menyenangkan berarti secara langsung maupun tidak langsung mengurangi pemborosan waktu, biaya, jumlah absensi, kesalahan kerja dan kecelakaan kerja.

Wursanto (dalam Hendri, 2012:146) berpendapat bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu :

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu dengan menggunakan sistem penagawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Ada rasa aman dari para anggota, baik diluar dinas maupun diluar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal dan penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan adil dan objektif.

Beberapa hal tersebut kemudian digunakan sebagai indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik, yaitu : pelaksanaan pengawasan, suasana kerja, sistem imbalan, perlakuan, perasaan aman, hubungan antar individu, keadilan dan objektivitas.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Suwatno dan Priasna, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik. Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

- a. Rencana Ruangan Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

- b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *Acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis. Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terlambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadi perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama.

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut

Sedarmayanti (2009:46) adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, dan bau-bauan yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu perlu diwujudkan keberadaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas

Lingkungan Kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Setiap perusahaan harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman, tentram dan stabil dengan yang diharapkan sehingga kemungkinan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan produktivitas yang bagus (Alex Nitisemito : 2010)

2.6 Pengalaman Kerja

2.6.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat kerja sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman kerja merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu.

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Menurut (Handoko, 2013:27) Pengalaman Kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik “semakin luas pengalaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya dan penguasaan pekerjaan.

2.6.2 Indikator Pengalaman Kerja

Menurut **Bill Foster dalam Nesty Widyaningsih (2012:28-29)** yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja

Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2. Tingkat Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang atau karyawan dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

2.6.3 Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut **Handoko (2009)** faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Latar belakang pribadi

Mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

2. Bakat dan minat

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs)

Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.6.4 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin baik. (Handoko, 2013:28) Pengalaman Kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya, jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

2.7 Pandangan Islam

2.7.1 Produktivitas dalam Islam

Dalam pandangan Islam, sifat produktif ini terbagi menjadi 3 bagian yaitu, Produktivitas terhadap Allah, Produktivitas terhadap diri sendiri dan Produktivitas

terhadap sesama manusia. Sesuai dengan penjelasan isi Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah:” Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (Q.S At-Taubah 9:105).*

2.7.2 Mengenai Lingkungan Kerja dalam Islam

Sesama makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumber daya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemaslahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (dzalim) dan kerusakan (fasad). Larangan Allah merusak lingkungan dalam surat *Al-A'rof* Ayat 56, sebagai berikut :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٥٦﴾

Artinya: *“Dan janganlah kamu membuat kerusakan dimuka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan Berdoalah Kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah Amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik” (Q.S Al-A'Rof 7:56).*

2.7.3 Pengalaman Kerja dalam Islam

Allah menciptakan segala kenikmatan melalui berbagai macam sumber daya alam. Dan bekerja adalah suatu kewajiban juga dalam hal memanfaatkan sumber daya alam dengan sebaik-baiknya untuk kebahagiaan manusia itu dan

beribadallah kepada-nya dan Allah juga tidak memaksakan manusia untuk bekerja diluar kemampuannya. Hal ini ditegakkan dalam Surah Al-Baqarah ayat 286 yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya”(QS 286).

2.8 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja dan Pengalaman Kerja dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan yang kemudian menjadi referensi yang relevan dengan penelitian ini yang dapat dari berbagai sumber.

Adapun penelitian terdahulu dalam ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1: Penelitian Terdahulu

No	Nama Jurnal/Tahun/diterbitkan	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
1	I Wayan Senata, I Made Nuridja, Kadek Rai Suwena. Tahun 2012, Pendidikan Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol 4: No 1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012.	Y= Produktivitas X1= Lingkungan Kerja.	Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja UD. Kembang Sari sebesar 2356 yang termasuk dalam kategori cukup baik sehingga masih perlu ditingkatkan, Produktivitas Kerja UD. Kembang Sari sebesar 971 termasuk dalam kategori tinggi, Namun masih perlu ditingkatkan, Lingkungan Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Jurnal/Tahun/diterbitkan	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
				berpengaruh positif terhadap Produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi Lingkungan Kerja terhadap produktivitas Kerja karyawan $0,000 < 0,05$ atau nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,820 > 1,684$ dengan persentase pengaruhnya sebesar 27,7%.
2	Edy Thamrin. Tahun 2015, Jom Fekon Faculty Of Riau University Pekanbaru. Indonesia Vol 1, No: 2	Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Seikijang Pelalawan.	Y= Produktivitas X1= Lingkungan Kerja X2= Disiplin X3= Motivasi	Tujuan dari ini untuk menentukan bagaimana Lingkungan tempat kerja dan Motivasi mempengaruhi Produktivitas Karyawan di PT. Sinar Siak Dian Indah. Untuk cari tahu faktor mana yang paling berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Sinar Siak Dian Permai. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan penelitian menggunakan sampel responden berjumlah 137 orang, menggunakan metode sensus. Metode analisis data menggunakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Jurnal/Tahun/diterbitkan	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
				uji simultan dan uji parsial. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan lingkungan, disiplin dan Motivasi pada Produktivitas Karyawan. Perhitungan nilai diatas diperoleh dengan koefisien determinasi (R ²) dari 0534. Ini mengisyaratkan bahwa lingkungan kerja, disiplin dan Motivasi secara bersamaan memberikan 46,6% dari pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja dalam produksi dari PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Seikijang.
3	Swandono Sinaga Tahun 2016 Program studi Administrasi Negara Bisnis FISIP universitas Riau. Vol 3, No: 2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT.Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)	Y= Produktivitas X= Lingkungan Kerja	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pekerjaan lingkungan pada bagian produktivitas karyawan dari produksi minyak sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Penelitian ini



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Jurnal/Tahun/diterbitkan	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
				<p>menggunakan korelasi Kuantitatif deskriptif teknik dimana data dikumpulkan melalui kuisioner kepada 51 responden.</p> <p>Kemudian lakukan analisis regresi linier sederhana dari data yang diperoleh. Hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada yang signifikan korelasi positif antara lingkungan kerja dan produktivitas karyawan bagian dari produksi minyak sawit di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau. Melalui uji determinasi koefisien dalam penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor lain.</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Jurnal/Tahun/diterbitkan	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
4	Sinta Yulis Salistera Tahun 2013 Program studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Vol 2, No: 1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada <i>Production Plant</i> PT. Indocement Tunggul Prakarsa TBK Citeureup.	Y= Produktivitas X= Lingkungan Kerja	Pada penelitian ini, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 97 karyawan dengan menggunakan metode Regresi Linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki korelasi yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja karyawannya. Namun, diantara lingkungan kerja fisik dan non fisik, yang memiliki pengaruh paling besar adalah lingkungan kerja non fisik dan yang harus lebih diperbaiki adalah lingkungan kerja fisik.
5.	Jalal Hanasya Tahun 2016, Senior Lecturer, Faculty of Business and	Work Environment and Organizational Learning as Key Drivers of Employee	Y= Produktivitas X1= Lingkungan Kerja X2=	Data dikumpulkan dengan menggunakan instrument survey.dari 242 karyawan di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Jurnal/Tahun/diterbitkan	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
	Management, DRB-HICOM University of Automotive Malaysia. Vol 6, No: 2.	Productivity, Evidence from Higher Education Sector.	Pembelajaran Organisasi	universitas negeri Malaysia utara. Data yang dikumpulkan saat itu dikodekan dan pemodelan persamaan structural (AMOS). Temuannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan, temuan ini juga menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini memberikan saran yang bermanfaat bagi pembuat kebijakan merumuskan strategi yang relevan dalam hal lingkungan kerja dan pembelajaran organisasi untuk tujuan meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai daya saing keuntungan dan hasil organisasi yang menguntungkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Jurnal/Tahun/diterbitkan	Judul Penelitian	Variabel	Kesimpulan
6.	Prof. Dr. Abdul Ghafoor awan, Dean (2015), Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Pekanbaru. Vol 3, No: 1.	Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Banks and Insurance Companies in Pakistan.	Y= Produktivitas X= Lingkungan Kerja.	Tujuan dasar dari penelitian ini adalah untuk mengukur dampak kerja lingkungan pada produktivitas karyawan. Kuisisioner tertutup ditutup dikembangkan untuk mendapatkan umpan balik dari target audiens dan metode statistic yang berbeda yang digunakan untuk memperoleh hasil dari data yang dikumpulkan. Diamati bahwa faktor-faktor seperti dukungan atasan, hubungan dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, menarik dan cepat insentif dan rencana pengakuan, beban kerja yang memadai ditempat kerja sangat membantu dalam mengembangkan pekerjaan lingkungan yang berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan di organisasi.

Dari uraian penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jumlah

karyawan, variabel, tempat penelitian, waktu penelitian serta terdapat pada sampel dan populasi serta terdapat perbedaan antara Indikator-indikator pada setiap Variabel. Dimana penelitian sekarang menggunakan sampel karyawan secara sederhana atau Simple Random Sampling yaitu berjumlah 62 Karyawan yang berlokasi di Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu.

2.9 Variabel Penelitian

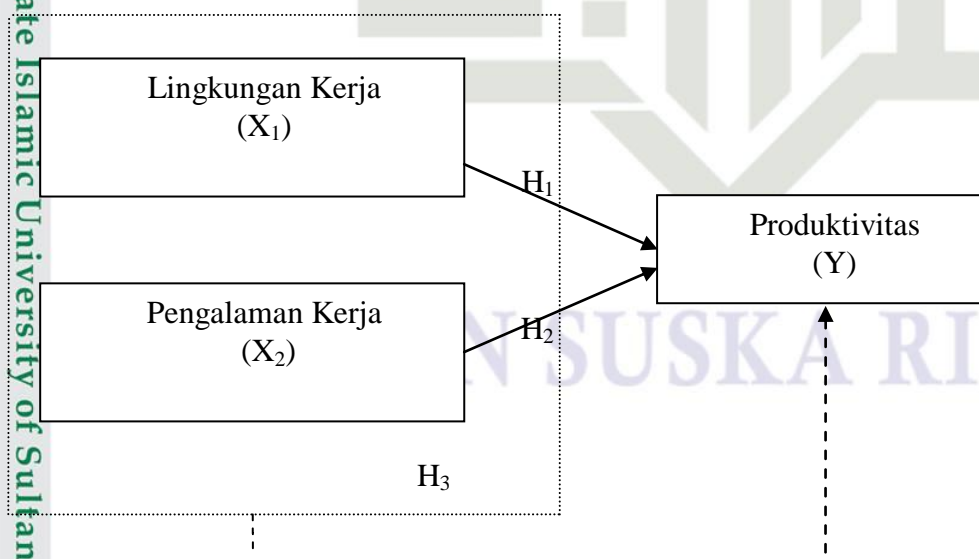
Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

1. *Variabel Independen.* *Variabel Independen* dari penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja.
2. *Variabel Dependen.* *Variabel Dependen* dari penelitian ini adalah variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja.

2.10 Kerangka Pemikiran

Adapun Kerangka Pemikiran dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran



Sumber: Subaris Dan Haryono 2008 Dan Handoko 2013

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Model kerangka pemikiran tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun.

Keterangan : \longrightarrow Menunjukkan Pengaruh secara Parsial

..... Menunjukkan Pengaruh secara Simultan

2.11 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono 2014:93).

Bertitik tolak dari landasan teoritis dari perumusan masalah, maka penulis mencoba menemukan suatu hipotesis penelitian ini adalah:

H_1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun.

H_2 : Diduga Pengalaman Kerjaberpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun.

H_3 : Diduga Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerjaberpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.12 Konsep Operasional

Tabel 2.2: Definisi Dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Produktivitas Kerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang telah melakukan penilaian produktivitas kerja, berarti suatu organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang dalam perusahaan.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai. 3. Etos Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi (Sutrisno, 2009:105)	Likert
2	Lingkungan Kerja (X1)	Segala keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, metode yang baik bagi seseorang maupun kelompok. (Sedarmayanti, 2009:21)	1. Penerangan/ cahaya ditempat kerja. 2. Sirkulasi udara ditempat kerja. 3. Kebisingan ditempat kerja. 4. Bau tidak sedap ditempat kerja. 5. Keamanan ditempat kerja. (Sedarmayanti, 2009:46)	Likert
3	Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman Kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik “semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Handoko 2013: 27)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (Bill Foster 2012: 28-29)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. Waktu Penelitian yang penulis lakukan yaitu bulan November sampai Desember 2018.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Suprayanto dan Maharan, 2013:35**). Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei (PKS) Tapung Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu.

3.3.3 Sampel

Sebagaimana dikemukakan oleh **Sugiyono (2016:81)** sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2016:85) teknik penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus adalah apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Adapun sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada

produksi PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei (PKS) Tapung Kecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu sebanyak 80 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, jenis data (Sugiyono, 2011:13), yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer (data pokok), yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara dan penyebaran daftar lisan/angket (kuisisioner).
2. Data Sekunder (data pendukung) yaitu data yang diperoleh dari perusahaan seperti sejumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain:

1. Wawancara

Metode Pengumpulan Data dengan mengadakan tatap muka dan Tanya jawab langsung dengan karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei (PKS) Tapung Kecamatan Tandun yang ada hubungan dengan penelitian ini.

2. Kuisisioner

Menurut (Sugiyono,2014) Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respon

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Dimana Kuisisioner tersebut diberikan kepada karyawan bagian produksi PT Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung Kecamatan Tandun.

Analisis Data

Dalam menganalisis data, penulis menggunakan analisa Deskriptif Kuantitatif, yaitu cara menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Untuk mempengaruhi besarnya pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V(Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tandun digunakan rumus Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e... ..$$

Keterangan :

- | | |
|--------------------------------|------------------------|
| Y | = Produktivitas |
| a | = Konstanta |
| b ₁ ,b ₂ | = Koefisien Regresi |
| X ₁ | = Lingkungan Kerja |
| X ₂ | = Pengalaman Kerja |
| e | = Kesalahan Pengganggu |

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang teradapat dalam Kuisisioner.Penetuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode *Skala Likert*.Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Jika memilih jawaban sangat setuju (**SS**), maka diberi nilai **5**
2. Jika memilih jawaban setuju (**S**), maka diberi nilai **4**
3. Jika memilih jawaban kurang setuju (**KS**), maka diberi nilai **3**
4. Jika memilih jawaban tidak setuju (**TS**), maka diberi nilai **2**
5. Jika memilih jawaban sangat tidak setuju (**STS**), maka diberi nilai **1**

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan beberapa uji-uji antara lain:

1. Uji Kualitas Data

Untuk menentukan kebenaran dan keabsahan ketetapan alat ukur (kuisisioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya (Azwar,2008:5), Validitas suatu item dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikan pada Koefisien Korelasi $>0,30$, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2008:4) uji Reliabilitas merupakan suatu cara untuk melihat apakah alat ukur yang berupa kuisisioner yang dipergunakan secara konsisten atau tidak. Uji Reliabilitas menggunakan Koefisien *Alpha Cronbach* pada aplikasi SPSS. Item-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

item dalam penelitian dikatakan Reliabel tinggi jika memiliki Koefisien $.0,60$.

c. Uji Normalitas

Uji Normalitas (Suliyanto,2011:69) dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model Regresi pendistribusian normal atau tidak. Nilai Residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai Residual terstandarisasi yang berdistribusi normal jika digambarkan dengan bentuk kurva akan membentuk gambar lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisinya melebar sampai tak terhingga. Berdasarkan penegrtian uji normalitas tersebut maka uji normalitas disini tidak dilakukan pervariabel (*univariate*) tetapi hanya terdapat nilai residual terstandarisasinya (*multivariet*).

2. Uji Asumsi Klasik

Agar model persamaan tersebut dapat diterima secara ekonometrik, maka harus memenuhi Asumsi Klasik, yaitu Uji Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Multikolineritas.

a. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2012:110) Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengagnggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian Autokorelasi dilakukan dengan uji *Durbin-Waston* tabel, yaitu batas atas (du) dan batas bawah (dL). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Jika $0 < d < d_l$, maka terjadi Autokorelasi Positif.
- 2) Jika $d_l < d < d_u$, maka tidak ada kepastian terjadi Autokorelasi atau tidak.
- 3) Jika $d - d_l < d < 4$, maka terjadi Autokorelasi negatif.
- 4) Jika $4 - d_u < d < 4 - d_l$, maka tidak ada kepastian terjadi Autokorelasi atau tidak.
- 5) Jika $d_u < d < 4 - d_u$, maka tidak terjadi Autokorelasi positif maupun negatif.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan Heteroskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang Heteroskedastisitas. Masalah Heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*. (Suliyanto, 2011:95). Dalam penelitian ini menggunakan uji Heteroskedastisitas dengan metode analisis grafik.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model Regresi yang terbentuk terdapat Korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model Regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala Multikolinier. (Suliyanto, 2011:81). Penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan uji Multikolinieritas dengan metode analisis grafik. *Variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model dinyatakan tidak terdapat gejala Multikolinier yang pengolahan datanya menggunakan SPSS.

3. Pengujian Hipotesis

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan uji t dan uji F dengan taraf nyata = 0,05.

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara individual (parsial) berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%) maka secara individual (parsial) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya, (Suliyanto, 2011:40).

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012:98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan dibawah 0,05 (5%)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

maka secara bersama-sama (simultan) variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu juga sebaliknya.

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut **Ghozali (2012:97)** Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel Independen dalam menjelaskan variabel Dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel Independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel Dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) merupakan Perusahaan BUMN Perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTP II, PTP IV, PTP V, di Provinsi Riau. Secara efektif Perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan Kantor Pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V saat ini Kantor Pusat Perusahaan berkedudukan di Jalan rambutan No. 43 Pekanbaru dengan unit-unit usaha yang terbesar diberbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Perusahaan ini mengelola 51 unit kerja terdiri dari 1 unit Kantor Pusat, 4 unit Bisnis Strategis (UBS), 25 unit Kebun Inti/Plasma, 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS), 1 unit Pabrik PKO, 4 fasilitas Pengelolaan Karet dan 3 rumah Sakit. Areal yang dikelola oleh Perusahaan Seluas 160.754 Ha, yang terdiri dari 86.219 Ha lahan sendiri/Inti dan 74.526 Ha lahan Plasma.

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung telah beroperasi selama 27 tahun berdiri sejak tahun 198, pada awalnya dengan Kapasitas olah terpasang 30 Ton TBS/Jam. Berlokasi dikecamatan Tandun, Kabupaten Rokan Hulu. PKS Sei Tapung merupakan PKS Eks V sebelum akhirnya bergabung dengan unit-unit pengembangan Eks PTP II dan PTP IV menjadi PTPN V pada tanggal 11 Maret 1996.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan mempertimbangkan luas areal Kebun Inti dan Plasma Sei Tapung ditambah dengan pasokan TBS dari Kebun seinduk yang pada saat itu belum memiliki PKS, maka pada tahun 1998 dilakukan Kapasitas olah Pabrik menjadi 60 Ton TBS/Jam. Secara umum PKS Sei Tapung terdiri dari 10 Stasiun Pengolahan, yaitu: Stasiun Penerimaan Buah (*Loading Rump*), Stasiun Pengoperasian (*Pressing*), Stasiun Pemurnian (*Clarification*), Stasiun Inti Sawit (*Kernel*), Stasiun Penumbuhan Hasil (*Storage Tank*), Stasiun Pembangkit Tenaga (*Power Plant*), Stasiun Pemurnian Air (*Water Treatmen*), dan Stasiun Pengolahan Air Li,bah (*effluentTeatment*). Ditambah 2 unit sarana pendukung yaitu: Bengkel (*workshop*) dan Laboratorium.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yaitu: “Menjadi Perusahaan Perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan global”.

Misi dari PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) yaitu: “ Mengelola agroindustri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan *Stakeholder*, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi.

4.3 Penghargaan PT. Perkebunan Nusantara V(Persero)

Perusahaan menerima penghargaan *Zero Accident Award* di Hotel Sultan Jakarta yang diserahkan oleh Bapak Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Erman Suparno untuk Kebun Sei Rokan, RS Sri Rokan, RS

Tandun, Rs Nusa Lima, PKS Bukit Selasih, dan PKS Tandun. Perusahaan menerima Sertifikat Bendera Emas SMK3 untuk PKS Sei Intan, PKS Tanjung Medan, PKS Tandun, PKS Sei Garo, PKS Sei Pagar, PKS Lubuk Dalam, Rumah Sekit Tandun, PKS Tandun, Kebun Sei Rokan dan PPKR Bukit Selasih.

Sertifikat ini diberikan pada bulan Mei 2010 di Istana Presiden Republik Indonesia. Untuk Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000. Perusahaan tetap mendapat kepercayaan memegang Sertifikat ISO 9001:2000 untuk 3 unit PKS masing-masing PKS Tandun, PKS Terantam dan PKS Sei Rokan yang dikeluarkan oleh Badan Sertifikat TUV NORD.

Pada Audit *Surveillance*, perusahaan juga tetap mendapat kepercayaan memegang Sertifikat ISO 9001:2000 untuk 9 unit PKS dan PKR yaitu: PKS Sei Rokan, Tandun, Terantam, Sei Tapung, Lubuk Dalam, Tanjung Medan, Sei Garo, Sei Pagar, Sei Galuh, Sei Buatan, Tanah Putih, Sei Intan dan PKS Sei Lindai.

4.4 Tata Kelola Perusahaan

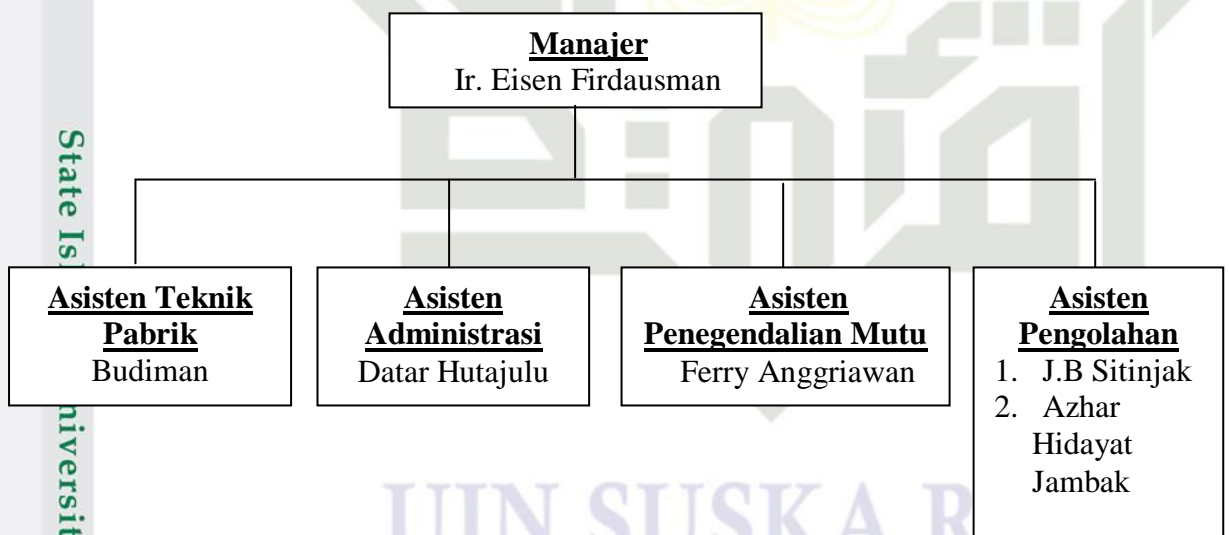
Manajemen berkeyakinan bahwa pengolahan perusahaan secara sehat merupakan bagian dari upaya yang harus dilaksanakan untuk menjaga keberlangsungan usaha. Pengelolaan secara sehat tersebut merujuk pada *Best Practices* serta Prinsip Tata Kelola Perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*) GCG. Kantor Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melalui Keputusan Menteri BUMN No. 117/MMBU/2002 dan berbagai Regulasi lain telah menggariskan prinsip GCG tersebut.

Perusahaan telah melaksanakan penerapan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan dan memandang GCG sebagai suatu proses terstruktur yang

diterapkan untuk melaksanakan dan mengelola Perusahaan melalui prinsip-prinsip :Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas, Kemandirian dan Kewajaran. Untuk menguji kemajuan perusahaan dalam menerapkan GCG, perusahaan mengundang pihak eksternal independen untuk melakukan penilaian. Hasil penilaian terakhir menunjukkan skor implementasi GCG Perusahaan mencapai 74,70 dari skala poin. Berbagai langkah dalam menerapkan dan mengembangkan pedoman dengan sistem yang lebih fleksibel dan teruji agar sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik telah mulai diterapkan dilingkungan Perusahaan melalui : Pedoman Tata Kelola Perusahaan, Aturan Perilaku Insan Perseroan dan Panduan bagi Komisaris dan Direksi.

4.5 Struktur Organisasi PKS Sei Tapung

Struktur Organisasi PKS Sei Tapung adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PKS Sei Tapung

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei Tapung (2018)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

P ENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan Pengalaman Kerja Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawanm Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung lebih

memperhatikan lingkungan kerja karyawanbekerjaagar karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatlagi produktitas, seperti penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap ditempat kerja.

2. Sebaiknya PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit Sei Tapung lebih memperhatikan Pengalaman Kerja Karyawan agar dapat meningkat Produktivitas kerja, seperti dalam tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variabel mana yang dapat mempengaruhi produkivitas sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Terjemah Tafsir Perkata, PT Sygma Examedia Arkanleema
- Abdul Ghafoor Awan, Dean 2015. *Dampak Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Perusahaan Studi Kasus Bank dan Perusahaan Asuransi di Pakistan*. Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada, Pekanbaru. Vol 3, No: 1.
- Alex, Nitisemito, 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Anoraga, P. 2009. *Manajemen Bisnis*. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bill Foster, 2012. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Penerbit: PT. Toko Gunung Agung Tbk Jakarta.
- Edi Thamrin, 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan*. Jom Fekon Faculty Of Riau Univesity, Pekanbaru, Indonesia. Vol. 1 No. 2
- Ghozali.Imam. 2012.*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hani. T. Handoko. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Jalal Hanasya Tahun 2016, Senior Lecturer, *Lingkungan Kerja dan Pembelajaran Organisasi Sebagai Pendorong Utama Produktivitas karyawan, Bukti Dari Setor Pendidikan Tinggi*. Faculty of Business and Management, DRB-HICOM University of Automotive Malaysia. Vol 6, No: 2.
- I Wayan Senata1, I Made Nuridja, Kadek Rai Suwena, 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung*, Pendidikan Ekonomi, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia. Vol: 4: No 1
- _____, 2013.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Mangkunegara, 2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.Remaja .Rosda Karya, Bandung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- _____, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- _____, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- _____, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama
- Sinta Yulis Salistera, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Production Plant PT. Indocement Tungal Prakarsa TBK Citeureup*. Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Vol 2, No: 1.
- Subaris, Haryono, 2008. *Hygiene Lingkungan Kerja*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabetha CV, Bandung
- _____, 2011. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabetha CV, Bandung
- _____, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Prenada Media Grup
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Prenada Media Grup
- Suliyanto, 2011. *Ekonometrika Terapan*, Yogyakarta
- Suwatno, Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Swandono Sinaga, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau*. Program Studi Administrasi Negara Bisnis FISIP Universitas Riau. Vol. 3. No. 2
- Wursanto, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Yuniarsih, Tjuju, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabetha. Bandung



KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/ibu

PT. Perkebunan Nusantara V (Persero)
PKS Sei Tapung Rokan Hulu

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan penelitian dengan judul **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO) PABRIK KELAPA SAWIT (PKS) SEI TAPUNG KECAMATAN TANDUN KABUPATEN ROKAN HULU**, maka saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ibu menjawab beberapa pertanyaan atau kuesioner yang telah disediakan. Jawaban Bapak/ibu diharap objektif artinya diisi apa adanya, adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai data penelitian pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Suska Riau. Data dan identitas Bapak/ibu akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesedian, bantuan dan kerjasama Bapak/ibu, saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 12 April 2019

Rinda Rahayu

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Isilah identitas anda pada lembar yang tersedia.
2. Pilih dan silang (X) salah satu dari beberapa alternative jawaban yang dianggap benar dan sesuai apa yang Bapak/ibu ketahui.
3. Keterangan :
 - a. **SS** : Sangat Sesuai
 - b. **S** : Sesuai
 - c. **KS** : Kurang Sesuai
 - d. **TS** : Tidak Sesuai
 - e. **STS** : Sangat Tidak Sesuai

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita
3. Umur :
4. Pendidikan : ☐ SD
☐ SLTP/Sederajat
☐ SLTA/ Sederajat
☐ S1
☐ S2
5. Lama Bekerja : ☐ 1 Tahun
☐ 2 Tahun
☐ 5-10 Tahun
☐ >10 Tahun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR KUESIONER

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap Karyawan harus memiliki tingkat kemampuan yang baik dalam bekerja					
2.	Karyawan harus mempunyai kemampuan yang lebih dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
3.	Pimpinan selalu menekankan kepada setiap Karyawan agar meningkatkan hasil kerja yang dicapai					
4.	Pimpinan selalu memberikan yang terbaik kepada karyawan untuk meningkatkan hasil kerja yang sangat memuaskan					
5.	Saudara memiliki etos kerja yang sangat baik dalam bekerja					
6.	Perusahaan selalu memberikan pendidikan dan pelatihan untuk kemampuannya dalam bekerja					
7.	Setiap karyawan harus memiliki pendidikan dan pelatihan untuk kemampuannya dalam bekerja					
8.	Mutu dari hasil pekerjaan Karyawan sudah baik					
9.	Karyawan selalu meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu					
10.	Saudara selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan diperusahaan sudah cukup baik dan memadai					
2.	Karyawan sangat membutuhkan penerangan cahaya di tempat kerja					
3.	Penerangan cahaya ditempat kerja sangat besar manfaat bagi karyawan					
4.	Sirkulasi udara diperusahaan sudah baik dan sangat mendukung					
5.	Sirkulasi udara ditempat kerja sangat bermanfaat untuk kesehatan					
6.	Saya tidak terganggu dengan suara yang ditimbulkan mesin pengolahan kelapa sawit					
7.	Kebisingan ditempat kerja sangat mengganggu dalam bekerja					
8.	Kebisingan dapat merusak pendengaran dan menyebabkan kematian					
9.	Bau yang ditimbulkan oleh limbah pengolahan sawit tidak mengganggu saya dalam bekerja					
10.	Tingkat keamanan diperusahaan sudah sangat baik					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saudara memiliki masa kerja yang cukup lama dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
2.	Saudara memiliki pengalaman kerja di segala bidang					
3.	Saudara memiliki kemampuan dalam mengelola sawit					
4.	Saudara sangat memahami dan menerapkan informasi kepada pekerjaan yang dilaksanakan					
5.	Saudara memiliki pengetahuan sangat baik dalam segala bidang					
6.	Saudara memiliki keterampilan dalam memahami pekerjaan yang dilaksanakan					
7.	Saudara sangat menguasai tentang peralatan dalam bekerja					
8.	Saudara bisa menggunakan semua peralatan dalam segala hal					
9.	Peralatan merupakan tingkat penguasaan bagi karyawan					
10.	Saudara memahami teknik dalam bekerja					

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- [illegible]



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	5	6.3	6.3	7.5
3.00	11	13.8	13.8	21.3
4.00	35	43.8	43.8	65.0
5.00	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	14	17.5	17.5	17.5
3.00	24	30.0	30.0	47.5
4.00	29	36.3	36.3	83.8
5.00	13	16.3	16.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.8	3.8	3.8
2.00	13	16.3	16.3	20.0
3.00	26	32.5	32.5	52.5
4.00	27	33.8	33.8	86.3
5.00	11	13.8	13.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	2.5	2.5	2.5
	2.00	16	20.0	20.0	22.5
	3.00	20	25.0	25.0	47.5
	4.00	27	33.8	33.8	81.3
	5.00	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	3.8	3.8	3.8
	2.00	2	2.5	2.5	6.3
	3.00	12	15.0	15.0	21.3
	4.00	35	43.8	43.8	65.0
	5.00	28	35.0	35.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.3	1.3	1.3
	2.00	9	11.3	11.3	12.5
	3.00	17	21.3	21.3	33.8
	4.00	29	36.3	36.3	70.0
	5.00	24	30.0	30.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	2.5	2.5	2.5
3.00	19	23.8	23.8	26.3
4.00	31	38.8	38.8	65.0
5.00	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	12.5	12.5	12.5
3.00	16	20.0	20.0	32.5
4.00	30	37.5	37.5	70.0
5.00	24	30.0	30.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	4	5.0	5.0	6.3
3.00	18	22.5	22.5	28.8
4.00	38	47.5	47.5	76.3
5.00	19	23.8	23.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	



p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	2	2.5	2.5	3.8
3.00	22	27.5	27.5	31.3
4.00	34	42.5	42.5	73.8
5.00	21	26.3	26.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	33.8750	35.377	.771	.854
p2	34.4125	38.271	.461	.876
p3	34.5500	36.909	.536	.871
p4	34.4625	38.049	.408	.882
p5	33.8875	36.101	.656	.862
p6	34.1000	35.990	.622	.865
p7	33.8875	36.304	.696	.859
p8	34.0750	35.336	.710	.858
p9	34.0500	36.985	.654	.863
p10	34.0250	37.898	.571	.868

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	4	5.0	5.0	6.3
3.00	12	15.0	15.0	21.3
4.00	17	21.3	21.3	42.5
5.00	46	57.5	57.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	7.5	7.5	7.5
3.00	12	15.0	15.0	22.5
4.00	21	26.3	26.3	48.8
5.00	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	2	2.5	2.5	3.8
3.00	11	13.8	13.8	17.5
4.00	26	32.5	32.5	50.0
5.00	40	50.0	50.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	



© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	1	1.3	1.3	2.5
3.00	10	12.5	12.5	15.0
4.00	26	32.5	32.5	47.5
5.00	42	52.5	52.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	11	13.8	13.8	15.0
4.00	29	36.3	36.3	51.3
5.00	39	48.8	48.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	7.5	7.5	7.5
2.00	13	16.3	16.3	23.8
3.00	14	17.5	17.5	41.3
4.00	30	37.5	37.5	78.8
5.00	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	



© Ha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	5.0	5.0	5.0
2.00	16	20.0	20.0	25.0
3.00	17	21.3	21.3	46.3
4.00	27	33.8	33.8	80.0
5.00	16	20.0	20.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	4	5.0	5.0	6.3
4.00	34	42.5	42.5	48.8
5.00	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.5	2.5	2.5
3.00	4	5.0	5.0	7.5
4.00	15	18.8	18.8	26.3
5.00	59	73.8	73.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	3	3.8	3.8	3.8
2.00	14	17.5	17.5	21.3
3.00	25	31.3	31.3	52.5
4.00	21	26.3	26.3	78.8
5.00	17	21.3	21.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	36.5875	41.613	.829	.909
p2	36.6625	41.973	.816	.909
p3	36.6000	42.395	.860	.908
p4	36.5375	43.999	.752	.914
p5	36.5500	48.403	.390	.930
p6	37.3875	40.088	.752	.914
p7	37.4375	40.882	.727	.916
p8	36.4375	47.794	.540	.924
p9	36.2375	45.550	.749	.915
p10	37.4375	41.059	.749	.914

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	6.3	6.3	6.3
3.00	14	17.5	17.5	23.8
4.00	36	45.0	45.0	68.8
5.00	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	6.3	6.3	6.3
3.00	14	17.5	17.5	23.8
4.00	38	47.5	47.5	71.3
5.00	23	28.8	28.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	8.8	8.8	8.8
3.00	4	5.0	5.0	13.8
4.00	44	55.0	55.0	68.8
5.00	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	



© Ha

ka f

of Sultan Syarif Kasim Ria

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	1	1.3	1.3	2.5
3.00	11	13.8	13.8	16.3
4.00	39	48.8	48.8	65.0
5.00	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	3	3.8	3.8	5.0
3.00	9	11.3	11.3	16.3
4.00	35	43.8	43.8	60.0
5.00	32	40.0	40.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	12	15.0	15.0	16.3
3.00	16	20.0	20.0	36.3
4.00	21	26.3	26.3	62.5
5.00	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	



p7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	2.5	2.5	2.5
3.00	15	18.8	18.8	21.3
4.00	27	33.8	33.8	55.0
5.00	36	45.0	45.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	6	7.5	7.5	7.5
2.00	9	11.3	11.3	18.8
3.00	13	16.3	16.3	35.0
4.00	22	27.5	27.5	62.5
5.00	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

p9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	3.8	3.8	3.8
3.00	13	16.3	16.3	20.0
4.00	23	28.8	28.8	48.8
5.00	41	51.3	51.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



p10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.3	1.3	1.3
2.00	1	1.3	1.3	2.5
3.00	15	18.8	18.8	21.3
4.00	25	31.3	31.3	52.5
5.00	38	47.5	47.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	36.7125	41.600	.718	.909
p2	36.7375	42.196	.674	.912
p3	36.6375	40.867	.812	.905
p4	36.5750	42.956	.647	.913
p5	36.5500	42.504	.627	.914
p6	36.8875	38.835	.727	.909
p7	36.5125	41.392	.767	.907
p8	36.9625	37.100	.748	.910
p9	36.4500	43.820	.501	.921
p10	36.5000	40.278	.827	.903

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman, Lingkungan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.723	.716	3.78043	1.690

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Lingkungan

b. Dependent Variable: Produktivitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2877.492	2	1438.746	100.670	.000 ^a
	Residual	1100.458	77	14.292		
	Total	3977.950	79			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Lingkungan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	4.349	2.598		1.674	.098		
Lingkungan	.489	.096	.461	5.077	.000	.435	2.298
Pengalaman	.436	.088	.448	4.926	.000	.435	2.298

a. Dependent Variable: Produktivitas

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimen sion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan	Pengalaman
1	1	2.975	1.000	.00	.00	.00
	2	.018	12.952	1.00	.11	.13
	3	.007	19.941	.00	.88	.87

a. Dependent Variable: Produktivitas

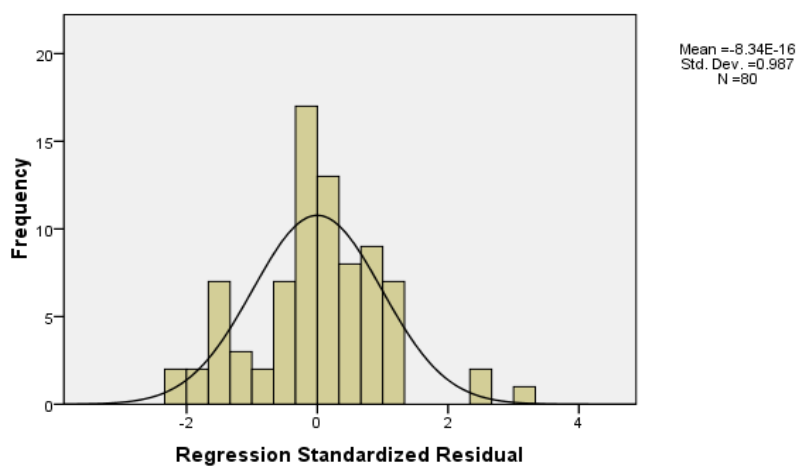
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	17.7384	49.1435	40.7250	6.03523	80
Residual	-7.87830	11.57469	.00000	3.73227	80
Std. Predicted Value	-3.809	1.395	.000	1.000	80
Std. Residual	-2.084	3.062	.000	.987	80

a. Dependent Variable: Produktivitas

Histogram

Dependent Variable: Produktivitas

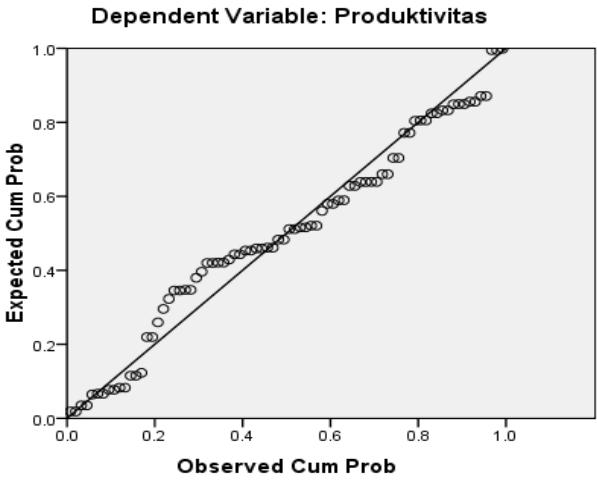


Sumber Data Olahan Spss 22

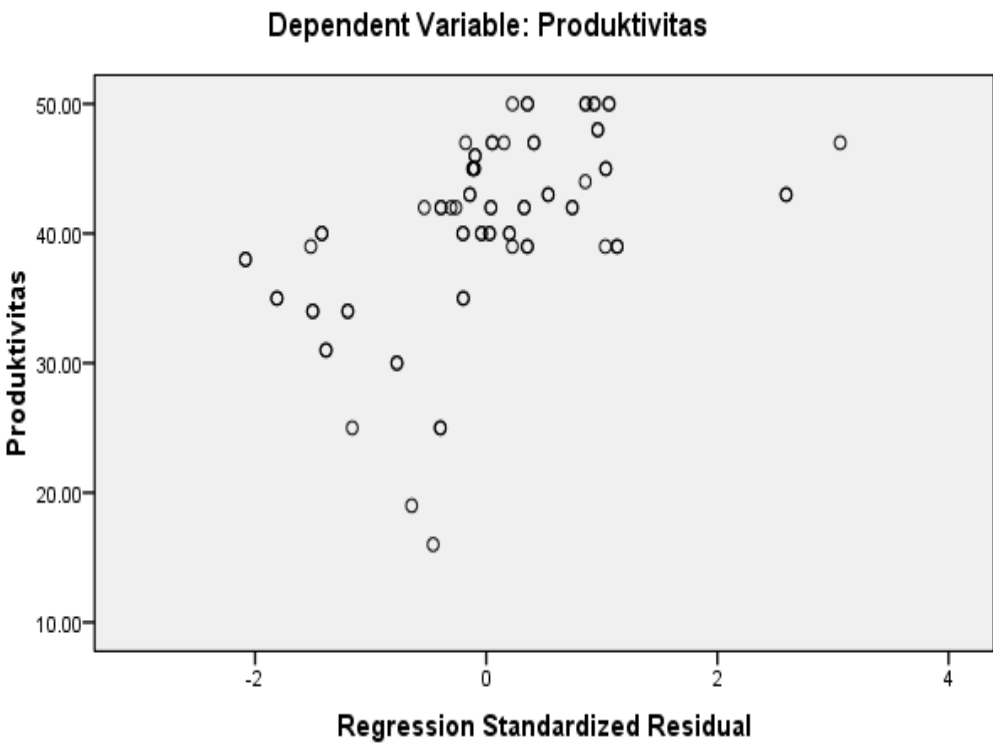
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.37	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01083	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES**

Jl. H. R. Soebrandt No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4184/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 28 Juni 2019 M
24 Syawwal 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PTPN V Sei Tapung
Kecamatan Tapung
Kabupaten Rokan Hulu
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Rinda Rahayu
NIM. : 11571201589
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung Kecamatan Tapung Kabupaten Rokan Hulu" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,


Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512/198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SURAT KETERANGAN**

No. 5.PSTA/SKT/18 /VII/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manajer PKS Sei Tapung PT. Perkebunan Nusantara-V Distrik Sei Rokan dengan ini menerangkan :

Nama : Rinda Rahayu
NIM : 11571201589
Pekerjaan : Mhs. Fak.Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Pekanbaru
Jurusan : Manajemen

Benar bahwa nama Mahasiswa diatas telah melaksanakan Riset di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) Sei Tapung PT. Perkebunan Nusantara-V (Persero) Desa Tandun, Kecamatan Tandun - Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 14 s/d 15 Desember 2018 dan dengan Judul " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) PKS Sei Tapung Distrik-Sei Rokan Kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu- Riau "

Demikian untuk dapat dipergunakan seperlunya.

PKS Sei Tapung, 06 Juli 2019

Pj. Manajer



Eisyeh Firdausman

Cc : Pertiinggal

Jujur, Tulus, Ikhlas

PT Perkebunan Nusantara V (Persero)
 Jl. Rambutan No. 43
 Pekanbaru 28294, Riau Indonesia

Tel. +62 (761) 66565
 Fax. +62 (761) 66558
 E-mail ptpn5@ptpn5.co.id
 Web www.ptpn5.com

Kantor PKS Sei Tapung
 Desa Tandun
 Kec. Tandun
 Kab. Rokan Hulu

Tel. -
 Email pks_sta@ptpn5.co.id

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap **Rinda Rahayu** lahir di Tandun kecamatan Tandun Kabupaten Rokan Hulu pada tanggal 05 September 1996, anak ketiga dari empat bersaudara pasangan dari ayahanda/ibunda Abdul Manaf dan Itdiawati. Penulis mengawali pendidikan dimulai pada tahun 2003 masuk di SDN 001 Tandun dan menamatkan pendidikan sekolah dasar pada tahun 2009.

Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMPN 001 Tandun sampai SMAN 001 Tandun Kec. Tandun dan menamatkan pendidikan pada tahun 2015

Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN SUSKA RIAU) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tanggal 17 Februari 2019 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan pada tanggal 09 Oktober 2019 penulis mengikuti ujian Oral Comprehensive di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” dan layak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.